

**PENGARUH SKEMA KOMPENSASI DENDA TERHADAP KINERJA DENGAN  
*RISK PREFERENCE* SEBAGAI VARIABEL MODERATING**

**(Studi Eksperimen pada Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi UNY dan Mahasiswa S2  
Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM)**

***Ida Ayu Purnama***

*Alumni Prodi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta  
ida.ayu.purnamaa@gmail.com*

**Abstrak:** Pengaruh Skema Kompensasi Denda terhadap Kinerja dengan *Risk Preference* sebagai Variabel Moderating (Studi Eksperimen pada Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi UNY dan Mahasiswa S2 Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh skema kompensasi denda terhadap kinerja, (2) *risk preference* memoderasi pengaruh skema kompensasi denda terhadap kinerja. Sampel penelitian ini adalah mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi UNY yang berjumlah 62 orang, mahasiswa Magister Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM berjumlah 3 orang, dan mahasiswa Magister Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM berjumlah 5 orang sehingga total sampel adalah 70 orang. Penelitian eksperimen ini menggunakan desain faktorial 5 x 2 dengan instrumen *Contract Frames*, *Risk Preference*, and *Performance Program*. Data dalam penelitian ini dianalisis dengan melalui uji validitas, uji normalitas, uji homogenitas. Hipotesis dalam penelitian ini diolah dengan *two ways* ANOVA untuk mengetahui pengaruh utama dari tiap variabel.

Hasil penelitian ini adalah tidak terdapat pengaruh skema kompensasi denda terhadap kinerja karena nilai F hitung kelompok skema kompensasi denda adalah 0,318 sedangkan F hitung yaitu 1,036 sehingga hipotesis pertama ditolak. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa *risk preference* tidak memoderasi pengaruh skema kompensasi denda terhadap kinerja. Hasil nilai signifikansi ini adalah 0,171 sedangkan F hitung yaitu 1,824 sehingga hipotesis kedua ditolak.

**Kata kunci:** skema kompensasi, denda, *risk preference*, kinerja

**Abstract:** *The Effect of Contract Frame Penalty to Performance with Risk Preference as Moderating Variable (Experimental Study in Faculty of Economics UNY and Faculty of Economics and Bussines UGM).* This research aims to determine: (1) the effect of the penalty contract frame to performance, (2) risk preference moderate the effect penaltycontract frame to performance. Samples were students of the Faculty of Economics Accounting UNY 62 people, students of Magister Accounting Faculty of Economics and Business, 3 people, and students of Magister Management Faculty of Economics and Business, 5 people, total sample was 70 people. This experimental study using 5 x 2 factorial design and the instrument use Contract instrument Frames, Risk Preference, and Performance Program. The data in this study were analyzed by means validity test, normality test, homogeneity test. The hypothesis of this research is processed by two-way ANOVA to determine the main effect of each variable.

The results of this research there is no effect on contract frame penalty to performance because the significant value contract frame penalty group is 0.318 while the F count is 1,036 so the first hypothesis is rejected. The result of second hypothesis show that the risk preference didn't moderate the effect of contract frame penalty to performance penalty. The result the significant value of 0.171 while the F count is 1,824 so the second hypothesis is rejected.

**Keywords:** contract frame, penalty, risk preference, performance

## PENDAHULUAN

Manusia merupakan makhluk sosial yang selalu melakukan berbagai kegiatan baik sendiri maupun dengan orang lain. Salah satu kegiatan yang dilakukan oleh manusia adalah bekerja. Dalam aktivitas bekerja ini mengandung unsur kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu yang pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sebenarnya ada alasan mengapa seseorang bekerja yakni untuk mencari upah dan gaji. Dalam manajemen sebuah perusahaan tingkat keterkaitan antara seseorang dengan kompensasi sangat tinggi. Semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya; *ceteris paribus*. Jika pekerjaan dikelola dengan baik, kompensasi dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara dan menjaga sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut secara optimum (Moeheriono, 2012: 247).

Individu biasanya akan melakukan hal-hal yang lebih besar untuk aktivitas-aktivitas yang dihargai dan lebih sedikit untuk aktivitas-aktivitas yang tidak dihargai. Individu sering kali mendapatkan sistem kompensasi yang tidak menghargai kinerja karyawan yang mengarahkan pada cita-cita organisasi atau yang menghargai kinerja karyawan yang berlawanan dengan cita-cita tersebut (Govindarajan, 2005: 249).

Perusahaan memiliki tujuan organisasi yang ingin dicapai namun tidak selalu selaras

dengan tujuan pribadi masing-masing karyawan. Karyawan biasanya menginginkan kompensasi sebanyak mungkin sedangkan perusahaan akan lebih memilih untuk mempertahankan gaji karyawan. (Govindarajan, 2005:109). Oleh karena itu, diperlukan sistem kompensasi yang sesuai dengan tujuan perusahaan dan tujuan pribadi masing-masing karyawan. Karyawan dapat dipengaruhi oleh insentif yang positif maupun yang negatif. Suatu insentif yang positif atau “penghargaan” adalah suatu hasil yang meningkatkan kepuasan dari kebutuhan individual. Sebaliknya apabila insentif tersebut negatif atau “hukuman” adalah suatu hasil yang mengurangi kepuasan dari kebutuhan tersebut. Insentif penghargaan adalah suatu rangsangan untuk memenuhi kebutuhan seseorang yang tidak mungkin diperolehnya apabila tidak bergabung dalam organisasi tersebut. Menurut Govindarajan (2005) penelitian atas insentif cenderung mendukung hal-hal berikut ini: (a) Individu-individu cenderung untuk lebih termotivasi oleh penghargaan pendapatan potensial daripada oleh rasa takut akan hukuman, yang menyarankan agar sistem pengendalian manajemen sebaiknya berorientasi pada penghargaan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Luft (1994) yang menyatakan bahwa seseorang lebih menyukai kontrak dengan skema bonus dibandingkan dengan kontrak yang mengandung denda (hukuman), (b)

Penghargaan pribadi bersifat relatif atau situasional. Kompensasi moneter adalah suatu cara penting untuk memenuhi kebutuhan. Tetapi di luar tingkat kepuasan tertentu, jumlah kompensasi tidak selalu sama pentingnya dengan penghargaan nonmoneter, (c) Jika manajemen senior memberikan tanda-tanda melalui tindakannya bahwa mereka menganggap sistem pengendalian manajemen adalah penting maka manajer operasi juga akan menganggapnya penting. Jika manajemen senior tidak terlalu memperhatikan sistem tersebut, manajemen operasi juga akan melakukan hal yang sama, (d) Individu-individu sangat termotivasi ketika mereka memperoleh laporan atau umpan balik mengenai kinerja mereka. Tanpa umpan balik semacam itu, orang-orang tidak akan merasa suatu perasaan akan pencapaian atau realisasi diri atau untuk menemukan bagaimana mereka dapat mengubah perilaku mereka untuk memenuhi tujuannya, (e) Insentif menjadi kurang efektif ketika periode antara tindakan dan umpan balik atas tindakan tersebut semakin panjang. Di tingkat yang lebih rendah dalam organisasi tersebut, frekuensi yang optimal mungkin hanya dalam hitungan jam; untuk manajemen senior, mungkin dalam hitungan bulan, (f) Motivasi adalah paling lemah ketika orang tersebut merasa yakin bahwa suatu insentif tidak dapat dicapai atau terlalu mudah untuk dicapai. Motivasi adalah kuat ketika

diperlukan suatu usaha untuk mencapai tujuan tersebut dan ketika individu menganggap pencapaian ini penting dalam hubungan dengan kebutuhannya, (g) Insentif yang disediakan oleh suatu anggaran atau pernyataan tujuan lainnya adalah paling kuat ketika manajer bekerjasama dengan atasannya untuk memperoleh angka-angka anggaran. Tujuan, cita-cita, atau standar kemungkinan besar akan menjadi insentif yang kuat hanya jika manajer memandang hal tersebut sebagai adil dan berkomitmen untuk mencapainya.

Beberapa contoh perbankan dengan kompensasi karyawan yang tinggi adalah Bank Mandiri dan BNI. Menurut artikel Dunia Industri (2014) Gaji dan bonus direksi Bank Mandiri tahun 2013 mengalami kenaikan 14,5% apabila dibandingkan dengan tahun 2012. Kenaikan gaji dan bonus ini terjadi karena ada peningkatan Dana Pihak Ketiga (DPK) yang saat ini berjumlah Rp556.300.000.000.000,00 naik dari tahun 2012 sebesar Rp 482.900.000.000.000,00. Artikel ini juga menyebutkan bahwa dari sisi kinerja keuangan membukukan pertumbuhan positif. Pendapatan bunga dan pendapatan syariah PT Bank Mandiri Tbk (BMRI) naik menjadi Rp 50.200.000.000.000 pada 2013 dibanding 2012 sebesar Rp 42.500.000.000.000,00

Dari contoh kasus tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sistem kompensasi dapat memotivasi kinerja karyawan agar dapat

bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya. Apabila kinerja karyawan baik maka nasabah pada bank tersebut juga akan merasa puas bahkan sangat mungkin terjadi peningkatan jumlah nasabah. Seiring dengan peningkatan jumlah nasabah dan peningkatan loyalitas nasabah maka akan menambah pendapatan dari bank. Peningkatan pendapatan bank berbanding lurus dengan gaji dan bonus karyawan bank tersebut.

Di sisi lain masih ada perusahaan yang mengalami konflik dalam penetapan gaji dan bonus bagi karyawan dan manajernya. Perusahaan itu adalah Freeport. Menurut Dewi Aryani (2011) konflik mengenai gaji karyawan pada perusahaan ini tidak kunjung mendapatkan titik temu dari manajemen maupun karyawan. Pada September 2011, karyawan Freeport sempat mogok kerja untuk menuntut gaji yang sesuai dengan kinerja mereka. Saat ini gaji pekerja Freeport di Indonesia hanya 2,1 dollar AS hingga 3,5 dollar AS dan merupakan gaji terendah dibanding dengan pekerja Freeport di negara lain.

Pada penelitian sebelumnya peneliti mengkombinasikan antara bonus dan denda, hasilnya adalah individu lebih tertarik untuk memilih kontrak dengan bonus saja dibandingkan dengan kontrak yang ada unsur denda di dalamnya bahkan apabila kedua kontrak memiliki total kompensasi yang sama (Church et al, 2008). Setiap keputusan yang dilakukan oleh seseorang akan

mengandung risiko. Risiko menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah akibat yang kurang menyenangkan (merugikan, membahayakan) dari suatu perbuatan atau tindakan. Ada 3 macam bentuk risiko yang dimiliki oleh masing-masing individu yakni *risk averse* (penghindar risiko), *risk neutral* (netral terhadap risiko), dan *risk lover* (pecinta risiko). *Risk averse* adalah perilaku individu yang menuntut tingkat imbal hasil yang diharapkan dari portofolio yang berisiko pada persentase yang pasti (atau meminta imbal hasil yang diharapkan) untuk kompensasi. Semakin besar risiko, semakin besar tuntutan kompensasi. Berlawanan dengan penghindar risiko, *risk neutral* adalah perilaku individu yang menilai prospek berisiko hanya dari imbal hasil yang diharapkannya. Tingkat risiko yang tidak relevan bagi individu yang netral terhadap risiko berarti tidak ada tuntutan imbalan dari risiko yang ditanggung. *Risk lover* adalah perilaku individu yang bersedia terlibat dalam tugas perjudian; individu jenis ini menyesuaikan ekspektasi imbal hasil ke atas dengan memasukkan kesenangan dalam menghadapi prospek berisiko (Bodie et al, 2006).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi yang ada dalam diri manusia itu sendiri. *Risk preference* yang ada dalam diri berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Apabila

dalam karyawan termasuk dalam kelompok yang menyukai risiko maka dengan skema kompensasi yang mengandung unsur hukuman di dalamnya akan cenderung memperkuat pengaruh skema kompensasi terhadap kinerja sehingga kinerjanya semakin baik, sebaliknya apabila seorang karyawan masuk dalam kelompok *risk averse* dan karyawan tersebut harus bekerja dalam skema kompensasi yang mengandung unsur hukuman di dalamnya maka akan cenderung bekerja tidak maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Alisa dan Frederick (2013) menyebutkan bahwa individu yang *risk averse* akan cenderung memiliki kinerja yang baik apabila pada skema kompensasi bonus, namun individu yang *risk loving* akan bekerja lebih baik apabila skema kompensasi yang diterapkan mengandung unsur yang menantang seperti bonus, denda, dan *clawback*.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan di atas, peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Skema Kompensasi Denda terhadap Kinerja dengan *Risk Preference* sebagai Variabel Moderating (Studi Eksperimen pada Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi UNY dan Mahasiswa S2 Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM).

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kausal komparatif dimana karakteristik masalahnya adalah hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini merupakan tipe penelitian yang dilakukan pada data yang dikumpulkan setelah terjadinya fakta atau peristiwa (Indriantoro, 1999)

Desain penelitian yang digunakan adalah eksperimen. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh langsung dari mahasiswa dengan melakukan eksperimen yang akan dilakukan di dalam laboratorium komputer. Dalam laboratorium komputer responden akan diberikan penjelasan mengenai penelitian ini sekaligus memberikan *treatment* lalu responden akan dibagi menjadi 2 kelompok skema kompensasi. Responden akan dikumpulkan dalam suatu ruangan sehingga peneliti dapat mengontrol agar tidak ada faktor pengganggu.

Tabel.1 Desain Eksperimen Faktorial 2x2

		Skema Kompensasi	
		Denda	Netral
<i>Risk</i>	<i>Risk</i>	Perlakuan	Perlakuan
<i>Preference</i>	<i>Loving</i>	1	3
	<i>Risk</i>	Perlakuan	Perlakuan
	<i>Averse</i>	2	4

Responden pada perlakuan 1 dan 2 akan mengerjakan permainan *puzzle* pada skema kompensasi denda. Pada awalnya responden akan diberi modal Rp3.000,00 sebagai gaji pokok. Apabila dapat menyelesaikan permainan *puzzle* ini responden tidak akan mendapatkan tambahan uang. Namun apabila tidak dapat mencapai target maka responden akan mendapatkan potongan atau denda sebesar Rp1.000,00.

Responden pada perlakuan 3 dan 4 akan dikelompokkan menjadi posisi netral dimana tidak ada skema kompensasi yang mereka dapatkan. Kelompok netral ini menjadi kelompok yang digunakan sebagai pengontrol pada eksperimen ini.

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Universitas Negeri Yogyakarta dan Universitas Gadjah Mada. Penelitian eksperimen ini akan melibatkan mahasiswa S1 Program Studi Akuntansi UNY dan mahasiswa S2 Magister Akuntansi dan Magister Manajemen UGM. Pemilihan mahasiswa akuntansi S1 UNY ini bertujuan agar penelitian yang dilakukan ini dapat berguna bagi UNY. Pemilihan mahasiswa S2 sebagai responden untuk mengetahui pengaruh skema kompensasi terhadap kinerja S1 dan S2. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juli-Desember 2014.

### **Definisi Operasional Variabel Penelitian**

#### **a. Variabel Dependen (Y)**

Variabel terikat adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen (Indriantoro, 2002). Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah kinerja.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono 2012: 95). Kinerja dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang berada di perusahaan.

Dalam penelitian eksperimen ini untuk mengetahui kinerja dari masing-masing responden maka peneliti memberikan tugas yakni menyusun 12 *puzzle* dengan tingkat kesulitan yang berbeda-beda dan diselesaikan dalam waktu tertentu. Masing-masing responden yang berada dalam skema kompensasi yang berbeda-beda akan mengerjakan tugas yang sama. Tugas ini akan menguji bagaimanakah pengaruh skema kompensasi terhadap kinerja masing-masing individu.

Masing-masing responden akan mengerjakan satu tugas saja dengan skema kompensasi yang dipilih secara acak. Sampel dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang dianggap sebagai seorang karyawan dalam perusahaan. Dalam sebuah perusahaan tentu saja seorang karyawan memiliki tugas yang

harus dikerjakan setiap harinya, pada penelitian ini untuk mengukur kinerja mereka maka peneliti menggunakan media *puzzle* untuk mengukur kinerja karyawan. Pemilihan permainan menyusun *puzzle* ini memiliki dasar yakni permainan ini butuh pemikiran yang baik, kecermatan dan ketelitian, populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang dianggap telah mampu mengerjakan tugas sebagai seorang karyawan.

Variabel ini diukur dengan skala interval. Skala interval adalah skala dimana setiap angkanya menunjukkan tingkat dengan jenjang yang paling rendah hingga paling tinggi. Dalam penelitian ini akan digunakan skala interval sebagai berikut: tidak menyelesaikan *puzzle* skor 0, menyelesaikan *puzzle* level 1.1 skor 1, menyelesaikan *puzzle* level 1.2 skor 2, menyelesaikan *puzzle* level 1.3 skor 3, menyelesaikan *puzzle* level 1.4 skor 4, menyelesaikan *puzzle* level 1.5 skor 5, menyelesaikan *puzzle* level 1.6 skor 6, menyelesaikan *puzzle* level 2 skor 7, menyelesaikan *puzzle* level 3 skor 8, menyelesaikan *puzzle* level 4 skor 9, menyelesaikan *puzzle* level 5 skor 10, menyelesaikan *puzzle* level 5 skor 10, menyelesaikan *puzzle* level 6 skor 11, menyelesaikan *puzzle* level 7 skor 12.

#### b. Variabel Independen (X)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik positif

maupun negatif (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini variabel independennya adalah skema kompensasi.

Skema kompensasi ini terdiri dari dua macam yakni skema denda dan kelompok tanpa skema kompensasi (netral). Pengukuran skema kompensasi menggunakan instrumen Alisa dan Frederick (2013) yakni responden akan secara acak dipilih untuk berada pada salah satu skema kompensasi. Pengukuran variabel ini menggunakan kategorikal dengan menggunakan koding 1 untuk skema kompensasi denda dan 2 untuk kelompok netral tanpa *treatment*.

#### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa Prodi Akuntansi angkatan 2011 dan 2012 dengan jumlah 170 orang serta mahasiswa Magister Akuntansi dan Magister Manajemen sebanyak 325 orang.

Menurut Sugiyono (2012), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel di penelitian ini menggunakan *convenience sampling*. *Convenience sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan preferensi peneliti karena periset memiliki kebebasan untuk memilih siapa saja yang dapat ditemui (Gendro Wiyono, 2011: 88).

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah teknik yang digunakan untuk memperoleh informasi yang relevan dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari obyek penelitian.

Semua responden dengan jenis kompensasi yang ditentukan secara acak harus mengikuti beberapa tahap eksperimen. Berikut ini merupakan langkah-langkah prosedur eksperimen:

- a. Peneliti memperkenalkan diri dan memberi penjelasan tujuan peneliti mengadakan eksperimen.
- b. Responden yang dipilih secara *random* dikondisikan dalam satu ruangan dengan 2 skema kompensasi yang berbeda-beda.
- c. Pada bagian pertama responden diminta mengisi data demografi yang ada dalam *Contract Frames, Risk Preference, and Performance Program* yang sudah disediakan oleh peneliti berupa nama mahasiswa, jenis kelamin, umur, IPK, dan mata kuliah yang sudah diambil.
- d. Pada bagian kedua berupa penjelasan mengenai tata cara mengerjakan tugas yang telah disiapkan oleh peneliti. Peneliti memberikan amplop sesuai dengan skema kompensasi. Amplop tersebut berisi uang sebagai gaji pokok yang berbeda-beda sesuai dengan ketentuan kompensasi yang sedang dijalankan oleh responden.

- e. Responden diminta mengerjakan tugas dalam program yang telah disediakan oleh peneliti. Pertama, responden akan mengerjakan tugas mengenai pengukuran *risk preference*. Kedua, responden diminta untuk mengerjakan permainan 12 *puzzle* dalam waktu yang telah ditentukan dengan skema kompensasi masing-masing.
- f. Apabila responden yang berhasil menyelesaikan 12 *puzzle* tidak perlu menyerahkan denda.
- g. Apabila tidak memungkinkan dikumpulkan dalam satu ruangan laboratorium komputer maka penjelasan akan diberikan di ruang kelas dengan presentasi dari peneliti. Setelah itu responden akan diberi kelompok skema masing-masing lalu diberikan amplop skema kompensasi. Responden diminta untuk mengerjakan di rumah masing-masing dengan *treatment* dan responden juga diberikan petunjuk penggunaan program.

Eksperimen ini dirancang kurang lebih 30 menit dari langkah pertama hingga terakhir.

### Teknik Analisis Data

- a. Uji Validitas dan Reliabilitas  
Validitas menurut Nur Indriantoro dan Bambang (1999) adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya, suatu



instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur.

Namun dalam penelitian ini variabel kinerja dengan *Contract Frames, Risk Preference, and Performance Program* hanya menggunakan dua uji validitas yakni *face validity* dan *construct validity* untuk menguji *valid* atau tidaknya pada tampilan dan isi program.

#### 1) *Face Validity*

*Face validity* atau validitas rupa adalah validitas yang menunjukkan apakah alat pengukur atau instrumen penelitian dari segi rupanya nampak mengukur apa yang ingin diukur, validitas ini lebih mengacu pada bentuk dan penampilan instrumen

#### 2) *Construct Validity*

*Construct validity* adalah suatu instrumen dirancang untuk mengukur *construct* tertentu. *Construct validity* merupakan konsep pengukuran validitas dengan cara menguji apakah suatu instrumen mengukur *construct* sesuai dengan yang diharapkan karena akan diuji bagaimana *valid* atau tidaknya pada tampilan dan isi program.

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk menentukan sejauh mana suatu alat dapat diandalkan dan dipercaya untuk mengukur suatu obyek yang akan diukur. Uji ini akan dapat melihat konsistensi alat dalam mengukur gejala yang sama. Metode yang digunakan untuk menghitung

reliabilitas instrumen adalah dengan metode *cronbach's alpha*. Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 (Imam Ghazali: 2006, 46). Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan.

#### b. Uji Asumsi ANOVA

Penelitian ini menggunakan *two ways* ANOVA dalam pengujian hipotesis. Sebelum melakukan pengujian hipotesis maka diperlukan tiga asumsi yang harus dipenuhi yakni *homogeneity of variances*, *multivariate normality*, dan *random sampling* (Imam Ghazali, 2002: 28).

##### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Uji normalitas merupakan syarat dilakukan pengujian parametrik. Pengujian normalitas untuk variabel kinerja menggunakan *one sample kolmogorov-smirnov* dengan menggunakan uji *two tailed* dengan signifikansi sebesar 0,05. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 (Gendro Wiyono, 2011: 149). Pengujian normalitas untuk *risk preference* menggunakan *one sample binomial test* dengan nilai signifikansi sebesar 0,05. Data dapat dikatakan normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

##### 2) Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui varian populasi

dalam data. Uji homogenitas ini menggunakan uji *levene test*. Data dikatakan homogen atau memiliki varians yang sama apabila memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Uji homogenitas ini merupakan syarat sebelum melakukan uji *Analysis of Variances* (ANOVA).

### 3) *Random Sampling*

Responden dalam setiap kelompok harus diambil secara acak (*random*) untuk menguji signifikansi. *Random sampling* dilakukan untuk menghindari *bias* dalam melakukan penelitian eksperimen ini.

### c. Uji Hipotesis

Tahap selanjutnya dalam penelitian ini adalah analisis pengujian hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis ini menggunakan *Two Ways Analysis of Variance* (ANOVA). Pengujian ini dilakukan dengan *two ways* karena terdapat satu variabel dependen, satu variabel independen, dan satu variabel moderating. Menurut Imam Ghazali (2006) ANOVA merupakan suatu metode untuk menguji hubungan antara satu variabel dependen (skala metrik) dengan satu atau lebih variabel independen (skala nonmetrik atau kategorikal). ANOVA digunakan untuk mengetahui pengaruh utama (*main effect*) dan pengaruh interaksi (*interaction effect*) dari variabel independen kategorikal (sering disebut variabel faktor) terhadap variabel dependen metrik. Pengujian hipotesis ini dilakukan pada batas

signifikansi sebesar 5%, peneliti akan melihat  $P_{value}$  untuk mengetahui signifikansi hasil uji. Hipotesis dinyatakan diterima apabila  $P_{value}$  kurang dari 5%.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Statistik Deskriptif

Responden pada penelitian ini berjumlah 28 orang yang terdiri dari mahasiswa FE UNY angkatan 2011 sebanyak 13 orang, mahasiswa FE UNY angkatan 2012 sebanyak 11 orang, mahasiswa Maksi UGM sebanyak 2, dan mahasiswa MM UGM sebanyak 1 orang. Responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 11 (41%) sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 16 (59%).

Berikut ini merupakan statistik deskriptif variabel:

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel

Ket	Kinerja	
	Skema Denda	Skema Netral
Jumlah	13	14
Min	1	1
Maks	7	6
Std. Dev	1,891	2,128
<i>Mean</i>	1,60	2,46
<i>Risk Loving</i>		
<i>Mean</i>	3,00	6,00
<i>Risk Averse</i>		

Sumber: Data Primer 2015, diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel kinerja dalam penelitian ini berkisar antara 1,60 sampai dengan 6,00. Nilai minimum data kinerja adalah 1 sedangkan nilai maksimumnya adalah 7. Nilai maksimum ini berada pada skema denda. Standar deviasinya berkisar antara 1,891 sampai dengan 2,128.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Teknik pengujian kualitas data dan analisisnya menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama meskipun terdapat perbedaan waktu dan tempat yang digunakan instrumen tersebut akan memberikan hasil yang sama (konsisten) (Gendro Wiyono, 2011: 11). Validitas menurut Nur Indriantoro dan Bambang (1999) adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya, suatu instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Jenis validitas yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah *face validity* dan *construct validity*. Uji validitas ini dilakukan dengan cara berkonsultasi dengan orang yang ahli dalam bidang penelitian, dalam hal ini uji validitas dilakukan oleh dosen pembimbing untuk meminta masukan dan saran mengenai alat ukur instrumen penelitian.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi suatu alat dapat diandalkan untuk mengukur suatu obyek yang akan diukur. Metode yang digunakan untuk menghitung reliabilitas instrumen dengan metode *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 (Imam Gozali, 2006: 46).

Tabel 3. Uji Reliabilitas

<i>Cronbach's Alpha</i>	Item Pertanyaan	Ket
0,685	6	Reliabel

Sumber: Data Primer 2015, diolah.

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa data reliabel karena nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,6.

### Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah data yang telah dikumpulkan oleh peneliti berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas untuk variabel kinerja menggunakan *one sample kolmogorov-smirnov* dengan menggunakan uji *two tailed* dengan signifikansi sebesar 0,05. Sedangkan untuk uji normalitas *risk preference* menggunakan *binomial test*.

Berikut ini merupakan hasil uji normalitas untuk data kinerja:

Tabel 4. Uji Normalitas Kinerja

Data	<i>Kolmogorov Smirnov</i>	Sign	Ket
Kinerj a	1,351	0,052	Data Normal

Sumber: Data Primer 2015, diolah.

Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa data kinerja berdistribusi normal.

Berikut ini merupakan hasil uji normalitas data *risk preference*:

Tabel 5. Uji Normalitas *Risk Preference*

Data	<i>Binomial Test</i>	Sig	Ket
<i>Risk Preference</i>	0,5	0,00	Data Tidak Normal

Sumber: Data Primer 2015, diolah.

Hasil di atas menunjukkan bahwa data *risk preference* tidak normal karena nilai signifikansi di bawah 0,5.

### Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah varian populasi sama (homogen) atau tidak. Berikut ini merupakan hasil uji homogenitas:

Tabel 6. Uji Homogenitas

Var.	F	df	df	Sig	Ket
Dep.		1	2		
Kinerja	0,03	1	68	0,86	Data Homogen

Sumber: Data Primer 2015, diolah

Dari hasil pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa semua data kinerja adalah homogen

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Analysis of Variance* (ANOVA). ANOVA digunakan untuk menguji hubungan antara variabel dependen (skala metrik) dengan satu atau lebih variabel independen (skala nonmetrik atau kategorikal). Pengujian hipotesis ini dilakukan pada batas signifikansi sebesar 5%.

Tabel 7. Uji Hipotesis

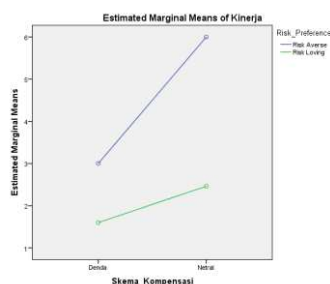
Variabel dependen: Kinerja				
Variabel		F	Sign	Ket
Sk. Denda		1,036	0,318	Ditolak
Sk	Denda	1,824	0,171	Ditolak
*Risk Preference				

Sumber: Data Primer 2015, diolah

Berdasarkan hasil di atas dapat disimpulkan bahwa H1 yakni skema

kompensasi denda tidak berpengaruh pada kinerja. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Alisa dan Frederick (2013) yang menyatakan bahwa skema kompensasi denda tidak berpengaruh terhadap kinerja. Perhitungan dari nilai F adalah 1,036 dan signifikansi 0,318. Nilai signifikansi lebih dari 0,05.

Pada penelitian ini H2 ditolak yakni *risk preference* tidak dapat memoderasi pengaruh skema kompensasi denda terhadap kinerja. *Risk preference* tidak dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh skema kompensasi denda terhadap kinerja. Pada tabel di atas dapat diketahui nilai F adalah 1,824 sedangkan signifikansi 0,171. Nilai signifikansi lebih dari 0,05. Berikut ini merupakan interaksi skema kompensasi denda dan *risk preference* pada kinerja:



Gambar 1. Interaksi Skema Denda dan *Risk Preference*

*Mean* kinerja skema kompensasi denda cenderung lebih rendah dibandingkan dengan skema netral. Pada skema kompensasi denda, kelompok *risk averse* cenderung memiliki *mean* kinerja lebih tinggi dibandingkan

dengan kelompok *risk loving*, sedangkan pada skema kompensasi netral, kelompok *risk averse* cenderung memiliki *mean* lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok *risk loving*. Hasil skema kompensasi denda ini menunjukkan bahwa kelompok orang yang tidak suka dengan risiko justru menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok yang menyukai risiko atau tantangan akan tetapi pengaruh moderasi *risk preference* tidak signifikan.

## Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh skema kompensasi denda terhadap kinerja dengan *risk preference* sebagai variabel moderating.

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa skema kompensasi denda tidak berpengaruh terhadap kinerja. Nilai F hitung pada skema denda adalah 1,036 dan nilai signifikansinya adalah 0,318. Nilai signifikansi tersebut lebih dari 0,05. *Mean* kinerja dalam skema kompensasi denda ini adalah 1,92.

Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa *risk preference* tidak memoderasi pengaruh skema kompensasi denda, hal ini dapat dilihat dari nilai F sebesar 1,824 dan signifikansinya adalah 0,171. Hasil pengujian nilai signifikansi lebih dari 0,05 sehingga hipotesis ditolak.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Alisa dan

Frederick (2013) yang menyatakan bahwa skema kompensasi denda tidak berpengaruh terhadap kinerja dan *risk preference* tidak memoderasi pengaruh skema kompensasi denda terhadap kinerja.

Hasil ini mendukung teori prospek yang menyatakan bahwa Kahneman dan Tversky (1979, 1992) adalah ketika orang memiliki kecenderungan untuk melakukan tindakan irasional untuk tidak mau mempertaruhkan keuntungan (*gain*) daripada kerugian (*loss*). Seolah-olah dalam kondisi rugi nilai kekalahan sejumlah uang dalam suatu taruhan lebih menyakitkan dibandingkan nilai dari jumlah uang yang sama. Sebaliknya apabila dalam kondisi yang menguntungkan maka seseorang akan melakukan tindakan yang cenderung rasional dan memilih *gain* yang tinggi dengan *risk* yang rendah.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa skema kompensasi denda tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil nilai signifikansi kinerja kelompok skema kompensasi denda adalah 0,318 sedangkan F hitung yaitu 1,036. *Mean* kinerja dalam skema kompensasi denda adalah 1,92. lebih rendah dibandingkan

skema netral yakni 2,71. Kriteria hipotesis diterima adalah nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak.

2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *risk preference* tidak memoderasi hubungan antara skema kompensasi denda terhadap kinerja. Hasil nilai signifikansi ini adalah 0,171 sedangkan F hitung yaitu 1,824. *Mean* kinerja dalam kelompok *risk averse* adalah 3,00 sedangkan kelompok *risk loving* memiliki *mean* 1,60. Apabila dilihat dari *mean* antara dua kelompok *risk preference* ini dapat dikatakan bahwa kelompok *risk averse* memiliki *mean* kinerja yang lebih tinggi dibandingkan *risk loving* namun *risk preference* tidak memoderasi secara signifikan. Kriteria hipotesis diterima adalah nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 ditolak.

### Saran

Saran yang dapat diberikan untuk penelitian-penelitian selanjutnya, antara lain:

1. Penelitian sebaiknya diperluas dalam hal pemilihan sampel baik dalam segi kuantitas maupun kualitas yakni mengambil sampel yang sesuai dengan proksi penelitian.
2. Dalam satu laboratorium atau kelas idealnya hanya terdapat satu skema kompensasi yang sama sehingga peneliti

dapat memberikan *treatment* secara lebih jelas dan tidak menimbulkan bias.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdellaoui, M., H. Bleichrodt, and O. L'Haridon. (2008). A Tractable Method to Measure Utility and Loss Aversion under Prospect Theory. *Journal of Risk and Uncertainty* 36 (3): Hlm. 245–266
- .Alisa G Brink dan Frederick. (2013). The Effects of Risk Preference and Loss Aversion on Individual Behavior under Bonus, Penalty, and Combined Contract Frames. *Behavioral Research in Accounting* 25: Hlm. 145-170
- Andrey Sujatmoko. (2005). Tanggung Jawab Negara Atas Pelanggaran Berat HAM: Indonesia, Timor Leste. Jakarta: Grasindo
- Bialik, C. (2009). What's in a Wall Street bonus figure? Not accuracy. *Wall Street Journal*
- Bodie, Kane, dan Marcus. (2006). Investments Edisi 6. Jakarta: Salemba Empat.
- Church, B. K., T. Libby, dan P. Zhang. (2008). Contracting Frame and Individual Behavior: Experimental Evidence. *Journal of Management Accounting Research* 20: Hlm. 153–168.
- Darmawi, Herman. (1999). *Manajemen Risiko*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Dian Fitria H. (2013). Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus Empiris pada Perusahaan Manufaktur di Kota Padang). Skripsi. Padang. UNP
- Fadel Muhammad. (2008). Local Government (Pengalaman dari Daerah). Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Fischbacher, U. (2007). Z-Tree: Zurich Toolbox for Ready-Made Economic Experiments. *Experimental Economics* 10 (2): Hlm. 171–178.
- Frederickson, J., dan W. Waller. (2005). Carrot Or Stick? Contract Frame and Use of Decision-Influencing Information in a Principal-Agent Setting. *Journal of Accounting Research* 43 (5): Hlm. 709 –733.
- Fried, J., and S. Nitzan. (2011). Excess-pay clawbacks. *Journal of Corporation Law* 36: 722–751. Genesove, D., and C. Mayer. 2001.
- Gaji dan bonus direksi Bank Mandiri (2014). Diakses dari <http://duniaindustri.com/gaji-dan-bonus-direksi-bank-mandiri-rp-292-miliar/> pada tanggal 17 Mei 2014 pukul 23.15 WIB
- Gaji dan bonus direksi BNI. (2014). Diakses dari <http://duniaindustri.com/gaji-dan-bonus-direksi-bni-naik-84-menjadi-rp->

- 193-miliar/ pada tanggal 17 Mei 2014 pukul 23.15 WIB
- Gendro Wiyono. (2011), Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS dan Smart PLS. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Handa. (1971). A Theory of Risk Preference in Gambling. Diakses melalui <http://www.jstor.org/discover/10.2307/1830273?uid=3738224&uid=2&uid=4&sid=21104036614137> pada tanggal 18 Mei 2014 pukul 23.44
- Hannan, R. L., V. B. Hoffman dan D. V. Moser. (2005). Bonus Versus Penalty: Does Contract Frame Affect Employee Effort. *Experimental Business Research* 2: Hlm. 151–169.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hesse Nogi S. Tangkilisan. (2007). Manajemen Publik. Jakarta: Grasindo.
- Heuer, M., Cummings, J.L. dan Hutabarat, W. (1999). Cultural Stability or Change among Managers in Indonesia? *Journal of International Business Studies*, 30 (3), Hlm. 599-610.
- Holt, C., and S. Laury. (2002). Risk aversion and incentive effects. *The American Economic Review* (December): Hlm. 1644–1655.
- Hsee, Christoper. (1998). Researching Risk Preference. Diakses melalui <http://www.chicagobooth.edu/capideas/sum98/hsee.htm> pada tanggal 18 September 2014 pukul 22.52
- I Gusti Agung Rai. (2008). Audit Kinerja pada Sektor Publik. Jakarta: Salemba Empat.
- Imam Ghozali. (2009). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. (1999). Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen. Yogyakarta: BPFE.
- Kahneman, D., J. L. Knetsch, dan R. H. Thaler. (1991). Anomalies: The Endowment Effect, Loss Aversion, and Status Quo Bias. *The Journal of Economic Perspectives* 5: Hlm. 193–206.
- Kadarisman. (2012). Manajemen Kompensasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Loss Aversion. (2010). Diakses dari <http://news.morningstar.com/classroom2/course.asp?docId=145104&page=5&CN=> tanggal 18 September 2014 pukul 23.20 WIB.
- Luft, J. 1994. Bonus and penalty incentives. Contract choice by employees. *Journal of Accounting and*



- Economics*. Michigan State University. 18: Hlm. 181–206.
- Market and News Analysis. (2012). Diakses melalui [http://news.investors-academy.co.id/?page\\_id=252](http://news.investors-academy.co.id/?page_id=252) pada tanggal 18 September 2014 pukul 23.50.
- Michael. D, F, Jhonny Deng, Yutaka Kato. (2000). The design and affect of control system: test of direct and indirect – effect models, *Accounting, Organizations and Society*, 23, Hlm. 467-483.
- Moehariono. (2006). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Nevizond Chatab. (2007). Diagnostic Management. Jakarta: PT Serambi Ilmu Semesta.
- Noh Pabundu. (2005). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suci Rahayu. (2013). Aplikais Metode Trimming dalam Penentuan Model Kausal Loyalitas Pelanggan Toserba X. Skripsi. Bandung: UPI.
- Sugiyono. (2012). Staristika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Robert dan Vijay Govindarajan. (2005). Management Control System. (Alih bahasa: Drs F.X. Kurniawan Tjakrawala, MSi, Akt dan Krista S.E, Ak) Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. (2012). Manajemen Kinerja. Edisi 3. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yenny Dwi H. (2007). Kontrak Kompensasi antara Klien Pegawai dan Pertimbangan Auditor dalam Perencanaan Audit (Studi Eksperimen pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta). *Tesis*. Semarang. UNDIP